

**HUBUNGAN ANTARA PROKRASINASI KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

WAHYU DIAN PRATIWI

F100080032

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

HUBUNGAN ANTARA PROKRASTINASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

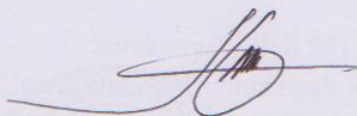
Yang diajukan oleh :

WAHYU DIAN PRATIWI

F100080032

Pada tanggal 12 Juni 2013
Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji oleh:

Pembimbing



(Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si)

HUBUNGAN ANTARA PROKRASTINASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

WAHYU DIAN PRATIWI

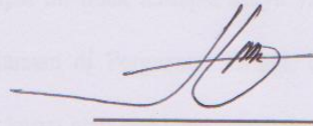
F100080032

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 19 Juni 2013

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

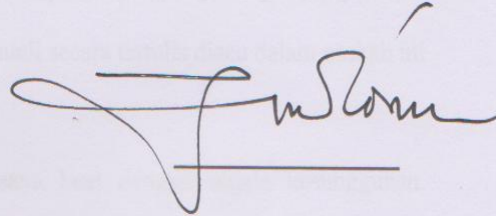
Penguji Utama

Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si



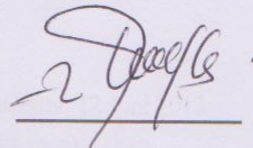
Penguji Pendamping I

Drs. Mohammad Amir, M.Si



Penguji Pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



Surakarta, Juli 2013

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dewan



(Sobarto Purono, S.Psi, M.Si.)

HUBUNGAN ANTARA PROKRASTINASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

Wahyu Dian Pratiwi

Achmad Dwityanto

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
E-mail: fpsikologiums@yahoo.com

Abstraksi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah identifikasi individu terhadap tugas perusahaan dan keinginan untuk memberikan partisipasi aktifnya dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi umumnya lebih kreatif dan inovatif. Karyawan secara sadar bekerja mendukung tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perusahaan lebih bisa kooperatif di dunia bisnis. Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya komitmen karyawan yaitu prokrastinasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Hubungan antara prokrastinasi kerja dengan komitmen organisasi. 2) Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. 3) Tingkat prokrastinasi kerja karyawan. 4) Sumbangan efektif prokrastinasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Adi Sumarmo di Boyolali yang berjumlah 140 orang. Sedangkan sampel penelitian berjumlah 100 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala prokrastinasi kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan menggunakan korelasi *product moment*.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu : (1) Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara prokrastinasi kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi *product moment* diperoleh hasil r sebesar $-0,720$ dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0.01$) (2) Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi termasuk kategori tinggi dengan rerata empirik (ME) sebesar 115,110 dan rerata hipotetik (MH) sebesar 82,5. (3) Tingkat prokrastinasi kerja karyawan termasuk kategori sedang dengan rerata empirik (ME) sebesar 98,154 dan rerata hipotetik (MH) sebesar 90. (4) Sumbangan prokrastinasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,518 atau 51,8%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi komitmen kerja sebesar 48,2% di luar variabel prokrastinasi kerja. Variabel tersebut antara lain, kompensasi, persepsi terhadap gaji, kemanaan lingkungan kerja, atau prestasi kerja.

Kata kunci : Prokrastinasi Kerja dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Di dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat seseorang lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya, demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman agar perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Sumaryono dan Ancok (2005) mengartikan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah identifikasi individu terhadap tugas perusahaan dan keinginan untuk memberikan partisipasi aktifnya dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi umumnya lebih kreatif dan inovatif. Karyawan secara sadar bekerja mendukung tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perusahaan lebih bisa kooperatif di dunia bisnis.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki komitmen tinggi, sehingga karyawan dalam kinerjanya kurang maksimal. Komitmen karyawan rendah dan dilihat dari kinerja karyawan menunjukkan karyawan kurang loyal terhadap perusahaan. Maksudnya, ada kesediaan karyawan untuk melakukan tugas tetapi karyawan kurang memaksimalkan kemampuannya.

Ketidakloyalan karyawan terhadap perusahaan dapat diketahui melalui tanggung jawab karyawan yang rendah. Contohnya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu satu minggu pada kenyataannya diselesaikan dalam waktu dua minggu. Hal ini juga terjadi pada karyawan PT. (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Adi Sumarmo di Boyolali. Berdasarkan hasil observasi Tanggal 6 Februari 2013 pukul 10,00 WIB yang dilakukan saat pra penelitian terlihat beberapa karyawan keluar dari kantor saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, ada beberapa karyawan yang lebih senang berbincang-bincang dengan teman kerja, dan beberapa orang membaca surat kabar saat jam kerja. Hasil observasi tersebut ditunjang hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Adi Sumarmo diperoleh jawaban yang hampir sama bahwa sebagian karyawan memiliki kebiasaan

pergi keluar saat jam kerja tanpa ijin, membaca surat kabar, atau berbincang-bincang dengan teman sekerja merupakan hal biasa (Wawancara dengan Staf Personalia).

Kegiatan karyawan yang senang berbincang-bincang dengan teman kerja, dan membaca surat kabar saat jam kerja membuat waktu kerja terbuang sia-sia, sehingga pekerjaan selesai tidak tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Kenyataan tersebut didukung oleh pendapat Mowday (dalam Sumaryono dan Ancok, 2005) bahwa indikator komitmen organisasi, yaitu meliputi penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Selain itu, sikap dan perilaku karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Adi Sumarmo tersebut menunjukkan karyawan kurang loyal terhadap perusahaan, sehingga komitmen karyawan rendah. Hal tersebut dapat diketahui dari perilaku karyawan yang keluar dari kantor saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, ada beberapa karyawan yang lebih senang berbincang-bincang dengan teman kerja. Perilaku karyawan tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat memanfaatkan waktu secara optimal dan kurang loyal terhadap perusahaan berdampak pada komitmen rendah.

Hal ini searah dengan pendapat Knoop (1999) yang menyatakan bahwa komitmen tinggi merupakan sikap loyal anggota organisasi merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus mereka menunjukkan kepedulian dan kelangsungan sukses organisasi. Sebaliknya, komitmen rendah dimiliki oleh karyawan yang bersikap kurang loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas akan mampu bekerja semaksimal mungkin dengan hasil yang optimal. Dampak dari karyawan yang memiliki komitmen rendah berpengaruh terhadap tujuan perusahaan tidak tercapai, sehingga perkembangan perusahaan ke depan terhambat. Bagi karyawan akan menderita kerugian pada jabatan yang tetap, sehingga penghasilan tidak bertambah.

Muthuveloo (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan

penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar.

Atkinson dan Hill (dalam Puspitasari dan Asyanti, 2011) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di perusahaan, yaitu waktu kerja. Karyawan merasa nyaman dengan waktu kerja yang diatur dengan tidak menyita semua waktu. Pemanfaatan waktu yang ideal adalah efisiensi waktu dalam pelaksanaan tugas di mana individu mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam rentang waktu yang telah ditentukan dengan hasil yang optimal. Individu yang mampu memanfaatkan waktu, umumnya bisa lebih produktif.

Karyawan memakai waktu yang tersedia untuk melakukan tugas lain yang dianggapnya lebih menyenangkan dan tidak memiliki keterkaitan dengan tanggungjawabnya. Karyawan tidak disiplin dalam penggunaan waktu. Akibat yang paling cepat dari perilaku tersebut adalah terlewatnya tenggang waktu yang berdampak pada buruknya penilaian kerja. Perilaku-perilaku yang menunjukkan gejala-gejala ketidakefisienan atau ketidakdisiplinan dalam menggunakan waktu, dalam literatur ilmiah psikologi dikenal dengan istilah *prokrastinasi*.

Prokrastinasi diartikan oleh Knaus (2002) sebagai kegagalan yang dialami individu untuk memulai melakukan maupun menyelesaikan tugas atau aktivitas tepat pada waktunya dan hal ini terbentuk dari pikiran-pikiran irrasional yang telah menjadi kebiasaan atau *trait*

Mengingat dampak yang buruk dari prokrastinasi tetapi sebagian individu baik sebagai individu pribadi maupun sebagai karyawan sebuah instansi masih menunjukkan gejala-gejala tersebut, nampaknya menjadi penting untuk menyelusuri penyebab dari perilaku ini. Kartono (2002) mengatakan bahwa karyawan bekerja bukan hanya karena dipengaruhi oleh motif-motif ekonomi saja, tapi juga karena dorongan psikologisnya, yaitu untuk mencari rasa aman, untuk diterima sebagai bagian yang strategis dari suatu unit dan dapat memainkan suatu peranan sosial tertentu.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui adanya permasalahan tentang sikap karyawan yang kurang memaksimalkan kemampuan dan perhitungan waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan karyawan kurang loyal terhadap perusahaan. Ketidak loyalan karyawan merupakan wujud komitmen pada karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Adi Sumarmo rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan rendah yaitu prokrastinasi. Permasalahan yang muncul adalah apakah ada hubungan antara prokrastinasi dengan komitmen organisasi. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, maka dalam penelitian ini dipilih judul: “Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja dengan Komitmen Organisasi”

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara prokrastinasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Semakin tinggi prokrastinasi kerja maka komitmen organisasi semakin rendah. Sebaliknya semakin rendah prokrastinasi kerja akan meningkatkan komitmen organisasi semakin tinggi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Adi Sumarmo di Boyolali yang berjumlah 140 orang dan jumlah sampel 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *non random sampling*. . Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala prokrastinasi kerja dan komitmen organisasi. Metode analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengolah data dan menganalisisnya, metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode statistic dengan menggunakan korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh hasil r sebesar -0,720 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara prokrastinasi kerja dengan komitmen organisasi. Artinya

Seseorang dikatakan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi jika ia dapat menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya kedisiplinan, kreativitas maupun etos kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Salah satu aspek disiplin kerja yaitu disiplin waktu. Pemanfaatan waktu yang ideal adalah efisiensi waktu dalam pelaksanaan tugas di mana individu mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam rentang waktu yang telah ditentukan dengan hasil yang optimal. Perilaku-perilaku yang menunjukkan gejala-gejala ketidakefisienan atau ketidakdisiplinan dalam menggunakan waktu, dalam literatur ilmiah psikologi dikenal dengan istilah prokrastinasi (Rumiani, 2006).

Prokrastinasi kerja memiliki pengertian bahwa karyawan melakukan penundaan tugas-tugas kantor. Prokrastinasi kerja karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan, antara lain dapat menimbulkan produktivitas kerja rendah, hasil kerja yang kurang maksimal dan kurang baik, sehingga dapat merugikan perusahaan dan karyawan.

Lay (dalam Ferrari dkk, 1995) secara khusus mengkaitkan prokrastinasi dengan kerja sehingga muncul istilah prokrastinasi kerja yang diartikan sebagai kecenderungan irasional untuk menunda tugas atau pekerjaan kantor yang seharusnya diselesaikan pada rentang waktu yang telah ditentukan yang jika hal itu gagal dilakukan, maka akan ada dampak yang bisa muncul akibat perilaku tersebut.

Prokrastinasi dapat diungkap melalui aspek-aspek prokrastinasi kerja yaitu tingkah laku (*Behavioral Procrastination*), batas waktu (*Deadline Procrastination*), pembuatan keputusan (*Decision Making Procrastination*), mood/suasana hati (*Fallback Pattern*), kebiasaan (*Habitual Procrastination*), keterlambatan (*Lateness Procrastination*), dan sosial (*Social Procrastination*).

Ketujuh aspek tersebut berhubungan dengan aspek-aspek komitmen, yaitu aspek internalisasi, optimalisasi, dan loyalitas. Seperti diutarakan oleh Meyer dan Allen (1997) bahwa mengerjakan tugas tepat waktu berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi sebagai kewajiban internal dalam perusahaan. Perasaan wajib merupakan unsur tanggung jawab kerja yang harus dilakukan oleh karyawan secara optimal, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tanggung jawab dan kinerja yang optimal yang dilakukan oleh karyawan sebagai wujud loyalitas karyawan terhadap

perusahaan. Aspek prokrastinasi batas waktu dan keterlambatan berhubungan dengan aspek optimalisasi pada variabel komitmen organisasi. Karyawan yang mengerjakan tugas tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dan sering terlambat dalam melaporkan hasil kerja menunjukkan perilaku kerja yang kurang optimal. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen karyawan rendah.

Internalisasi, optimalisasi, dan loyalitas terhadap tujuan tugas perusahaan memungkinkan karyawan yang memiliki komitmen yang kuat pada tugasnya akan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaannya, karena pekerjaan itu adalah kunci dan saluran karyawan untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen yang kuat terhadap perusahaan juga memungkinkan karyawan bersedia mengerahkan cukup usahanya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya bagi kepentingan perusahaan, sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan karyawan dengan perasaan senang, dan mampu mengurangi perilaku-perilaku negatif.

Kontribusi atau sumbangan efektif variabel prokrastinasi kerja dengan komitmen organisasi dapat diketahui melalui hasil r^2 . Berdasarkan hasil analisis data diperoleh sumbangan prokrastinasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,518 atau 51,8%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 48,2% di luar variabel prokrastinasi kerja.

Hasil kategori prokrastinasi kerja tergolong rendah. Hal ini dapat diketahui melalui hasil rerata prokrastinasi sebesar 98,154 termasuk dalam kelompok 72 – 108 kategori sedang. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf personalia (Wawancara 7 Juni 2013, Pukul 14.00) bahwa sejak bulan April 2013 perusahaan telah menetapkan kebijakan baru untuk mengurangi perilaku karyawan yang sering keluar jam kerja atau melakukan aktivitas di luar pekerjaan kantor akan memberi nilai buruk. Penilaian buruk pimpinan berhubungan dengan kenaikan tingkat golongan dan kenaikan gaji karyawan. Adanya kebijakan tersebut membuat sebagian besar karyawan merubah perilakunya untuk tidak keluar pada jam kantor karena takut memperoleh nilai buruk dari pimpinan.

Hasil kategori komitmen organisasi tergolong tinggi. Berdasarkan hasil rerata komitmen organisasi diperoleh angka sebesar 115,110 termasuk dalam

kelompok 92,4 - 122,2 kategori tinggi. Hal ini juga didukung hasil wawancara dengan karyawan di PT Angkasa Pura (Wawancara 7 Juni 2013, Pukul 14.00), bahwa karyawan menyadari akan kesalahan yang telah dilakukan saat bekerja keluar dari kantor atau melakukan aktivitas lain yang bukan pekerjaan kantor. Selain itu juga adanya kebijakan perusahaan, yang mana pimpinan akan memberikan penilaian yang buruk pada karyawan, sehingga tingkat golongan jabatan dalam kerja diperlambat. Karyawan menyadari bahwa dirinya bekerja digaji oleh pemerintah. Oleh sebab itu, karyawan berusaha meningkatkan kerja dengan sebaik-baiknya.

Penelitian tentang komitmen pernah dilakukan Meiyantho dan Santhoso, (1999) membuktikan bahwa tenaga kerja yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan menunjukkan hasil kerja yang baik, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan berkolerasi positif dengan penurunan kelambanan pada penyelesaian tugas, rendah tingkat mangkir kerja, meningkatnya motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Komitmen dipengaruhi oleh tingkat mangkir kerja, artinya bahwa komitmen dipengaruhi oleh prokrastinasi. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara prokrastinasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Adi Sumarmo di Boyolali,

Meskipun hasil penelitian sesuai hipotesis, akan tetapi dalam penelitian ini ada kelemahan yang perlu diperhatikan. Adapun kelemahan dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak menunggui subjek saat proses pengisian skala. Skala diberikan kepada bagian personalia dikarenakan peneliti tidak boleh masuk ke bagian yang lebih atau secara langsung memberikan kepada karyawan. Keadaan tersebut memungkinkan karyawan dalam mengisi skala asal-asalan, tidak sesuai dengan keadaan subjek, sehingga memungkinkan data yang diperoleh kurang akurat.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang hubungan antara hubungan antara prokrastinasi kerja dengan komitmen organisasi dapat diperoleh suatu kesimpulan, yaitu:

- a. Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara prokrastinasi kerja dengan komitmen organisasi. Maksudnya, semakin tinggi prokrastinasi kerja maka

semakin rendah komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah prokrastinasi kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi *product moment* diperoleh hasil r sebesar -0,720 dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0.01$)

- b. Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi termasuk kategori tinggi dengan rerata empirik (ME) sebesar 115,110 dan rerata hipotetik (MH) sebesar 82,5
- c. Tingkat prokrastinasi kerja karyawan termasuk kategori sedang dengan rerata empirik (ME) sebesar 98,154 dan rerata hipotetik (MH) sebesar 90.
- d. Sumbangan prokrastinasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,518 atau 51,8%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi komitmen kerja sebesar 48,2% di luar variabel prokrastinasi kerja. Variabel tersebut antara lain, kompensasi, persepsi terhadap gaji, kemanaan lingkungan kerja, atau prestasi kerja.

2. Saran

a. Bagi manajer perusahaan

Mengingat hasil peneliti untuk tingkat kategori prokrastinasi kerja rendah dan komitmen organisasi termasuk kategori tinggi, maka saran yang diberikan kepada manajer perusahaan yaitu meminimalkan prokrastinasi kerja dan mempertahankan komitmen organisasi, antara lain:

- 1) Manajer perusahaan dalam lebih meminimalkan prokrastinasi kerja, cara yang dapat dilakukan oleh manajer antara lain: memperketat aturan jam kerja. Manajer perlu melakukan tindakan mendadak di lokasi kerja karyawan. Bagi karyawan yang melakukan kegiatan lain diluar tugas pekerjaan, seperti berbincang-bincang dengan teman kerja, membaca koran, atau melakukan facebook di hp atau laptop perlu mendapat peringatan atau hukuman, sehingga menyadari kesalahan dan tidak membuang-buang waktu kerja.
- 2) Manajer disarankan untuk mempertahankan komitmen organisasi. Cara yang disarankan bagi manajer yaitu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, misalnya manajer menjalin hubungan yang harmonis dengan pimpinan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan ide-ide dalam

menyelesaikan permasalahan di kantor. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pertemuan pimpinan dengan karyawan setiap satu bulan sekali. Selain itu, pimpinan juga disarankan untuk terjun langsung melihat karyawan bekerja dan memberikan pujian kepada karyawan yang hasilnya bagus, sehingga karyawan dapat berkomitmen dengan pekerjaannya.

b. Bagi karyawan

Bagi karyawan disarankan untuk meminimalkan prokrastinasi dan mempertahankan komitmen yang sudah tinggi, dengan cara sebagai berikut:

- 1) Karyawan perlu meminimalkan lagi prokrastinasi kerja yang sudah rendah. Cara yang dapat dilakukan oleh karyawan yaitu masuk dan pulang kerja tepat waktu, saat jam kerja menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan, sehingga karyawan mampu memanfaatkan jam kerja dengan baik.
- 2) Karyawan perlu mempertahankan komitmen organisasi yang sudah tinggi. Cara yang dapat dilakukan oleh karyawan yaitu bekerja dengan penuh tanggung jawab, misalnya mengerjakan tugas selesai tepat waktu atau mentaati peraturan perusahaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih mengontrol ruang lingkup yang lebih luas, dalam hal ini misalnya dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang belum disertakan dalam penelitian ini, misalnya persepsi terhadap gaji, prestasi kerja, dan keamanan lingkungan kerja.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat bertemu secara langsung pada subjek penelitian, untuk memastikan subjek penelitian dapat mengisi skala yang disebarkan dengan cara magang di lokasi penelitian. Apabila peneliti tidak dapat menemui subjek secara langsung atau skala disebarkan oleh personalia, maka peneliti disarankan untuk sering melakukan *crosscheck* dengan personalia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., McCown, W. G. 1995. *Procrastination and Task Avoidance : Theory, Research, and Treatment*. New York : Plenum Press.
- Kartono, K. 2002. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta. PT. Grafindo Persada.
- Knaus, W. 2002. *The Procrastination workbook*. United States of America : New Harbinger Publications, Inc.
- Knoop, R. 1999. Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organisational Commitment for Nurse. *The Journal of Psychology*. Vol. 126. No. 6. Hal. 643-649.
- Meiyantho, S., Santhoso, F. H. 1999. *Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi : sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia*. Yogyakarta. Jurnal Psikologi. Th. XXVI, No. 1, Hal 29-40.
- Meyyer, J. P. dan Allen, N. J. 1997. *The Measurement Antecedent of Affective, Continuance, and Normative and Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology. 63 1-18.
- Muthuveloo, R. 2007. Antecedents And Outcomes of Organisational Commitment Among Malaysian Engineers. *Thesis Submitted to the Graduate School of Management, Universiti Putra Malaysia*, in Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Philosophy. Hal 1-25.
- Puspitasari, D dan Asyanti, S. 2011. Faktor yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda Di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 9, No.1, Hal 57-64.
- Rumiani. 2006. Prokrastinasi Kerja Ditinjau dari Motivasi Berprestasi dan Stres. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* Vol.3 No. 2. Hal. 37-48.
- Sumaryono dan Ancok, D. 2005. Orientasi Komitmen Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Terhadap Manajemen. *Psikologika*. No. 19. Tahun IX. Hal. 27-31.